

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KECAMATAN TERAS BOYOLALI**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

TRI SURYANINGSIH

B 100 130 319

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KECAMATAN TERAS BOYOLALI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

TRI SURYANINGSIH  
B 100 130 319

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by several smaller, more intricate strokes.

(Imron Rosyadi., SE., M.Si)

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN KECAMATAN TERAS BOYOLALI**

Disusun oleh:

**TRI SURYANINGSIH**  
**B 100 130 319**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 31 Juli 2017  
Dan dinyatakan telah memenuhi isyarat

Dewan Penguji

1. Ahmad Mardalis, SE, MBA  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, SE, Msi  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Dra. Wuryaningsih DL, MM  
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengeahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Januari 2018

Penulis



**TRI SURYANINGSIH**  
**B 100 130 319**

## **PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KECAMATAN TERAS BOYOLALI**

### **Abstrak**

Kinerja karyawan memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Teras Boyolali, dengan melibatkan seluruh karyawan. Data bersumber dari data primer dan data sekunder dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Data teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur. Hasilnya bahwa positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

**Kata kunci:** *Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja*

### **Abstract**

Employee performance has a major contribution to the achievement of company goals. This study aims to analyze the influence of work discipline, work environment on employee performance. This research was conducted in District of Teras Boyolali, involving all employees. Data sourced from primary data and secondary data were collected through interviews and questionnaire dissemination. Data analysis technique used in this research is path analysis technique. The result that positive and significant employee performance is influenced by work discipline and work environment.

**Keywords:** Work discipline, Work environment, Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah penentu atau pelaku yang mengendalikan fungsi serta sistem seperti teknologi atau keuangan sehingga sebuah perusahaan dapat tetap hidup dan meningkatkan produktivitasnya. Kualitas sumber daya manusia yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja adalah implementasi atau penerapan kemampuan seorang karyawan dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Karena itu, di era globalisasi sekarang ini perusahaan harus memiliki karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa SDM memegang peranan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain kinerja dari perusahaan

sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan karyawan yang dimiliki.

Karena kualitas dan kemampuan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, dan dengan kinerja karyawan yang baik, tentu kinerja perusahaan akan meningkat. Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, diperlukan tindakan yang konkret, konsisten dan berkesinambungan. Upaya-upaya konkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Kedua ini dinilai sangat menentukan, sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan. Dalam suatu operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kata kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor diantaranya adalah jumlah disiplin yang diberikan. Penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, disamping faktor-faktor diatas masih ada faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja meskipun faktor-faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya. Tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat diingatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan Disiplinan dan Lingkungan Kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini maka setiap perusahaan

selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Berbagai cara dapat ditempuh guna peningkatan kinerja ini seperti penerapan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, Keteledoran dan akhirnya kerja di pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan.

Lingkungan yang memiliki kedisiplinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seorang karyawan. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan Masyarakat serta mampu menghadapi persaingan bebas, sebuah organisasi harus bisa menata manajemennya seperti menilai efektif.

Kinerja karyawan menambah pengetahuan memperbaiki sikap, perilaku serta ketrampilannya terutama yang menyangkut dengan keolahragaan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Didalam sebuah kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman serta sanksi-sanksi yang berlaku dalam perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan serta penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan perilaku tata tertib yang baik. Dengan semua peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan organisasi tersebut.

Kinerja menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Seluruh tindakan karyawan dalam bekerja merupakan naluri yang timbul dari dalam dirinya. Apabila didalam bekerja mereka merasa nyaman, maka individu akan dapat tumbuh dan dapat mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Merupakan tempat dimana para pegawai

melakukan aktivitas setiap harinya, maka dari itu lingkungan kerja harus selalu terjaga secara kondusif dan baik agar Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya harus selalu terjaga dengan baik. Apabila lingkungan kerja antar pegawai tidak kondusif dan tidak akan baik maka semangat kerja dari pegawai sendiripun akan menurun yang pada akhirnya akan berakibat sulit tercapainya tujuan dari perusahaan.

## **2. METODE**

Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran sejumlah daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam satu kumpulan kepada responden. Pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan disusun menggunakan skala likert guna mendapatkan data interval yang dijelaskan dalam skor sebagai berikut:

Lima tingkat skala sesuai alternatif jawaban sebagai berikut:

ST=Sangat Tidak Setuju bobot 1

TS=Tidak Setuju bobot 2

N=Netral/Ragu-Ragu bobot 3

S=Setuju bobot 4

SS=Sangat Setuju bobot 5

Dalam skala likert responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode pengumpulan data selanjutnya adalah metode observasi, observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung perusahaan yang bersangkutan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil Analisis**

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah menghitung nilai korelasi antara setiap item



pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* ( $r_{hitung}$ ).

Hasil analisis validitas menggunakan komputer yaitu program SPSS versi 21.00 ditunjukkan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Sedangkan nilai dari  $r_{hitung}$  dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada program SPSS versi 21.00. Pengambilan keputusan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

Tabel 1 Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Disiplin kerja ( $X_1$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
DK 1	0,760	0,261	Valid
DK 2	0,792	0,261	Valid
DK 3	0,614	0,261	Valid
DK 4	0,682	0,261	Valid
DK 5	0,592	0,261	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
LK 1	0,855	0,261	Valid
LK 2	0,588	0,261	Valid
LK 3	0,682	0,261	Valid
LK 4	0,879	0,261	Valid
LK 5	0,914	0,261	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 2 pertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 3 Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KK 1	0,757	0,261	Valid
KK 2	0,752	0,261	Valid
KK 3	0,832	0,261	Valid
KK 4	0,838	0,261	Valid
KK 5	0,720	0,261	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 3 pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Setelah dilakukan pengujian pada validitas atas variabel-variabel tersebut (Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan), maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 21.00 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai  $\alpha$  ( $\alpha$ ). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa cronbach  $> 0,6$  maka butir atau variabel yang diteliti adalah reliabel. Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Reliabilitas

Variabel	$r_{alpha}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin kerja ( $X_1$ )	0,717	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,840	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel baik Disiplin kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach  $> 0,6$ , sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2,$  = Koefisien regresi partial

$X_1$  = Variabel Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Lingkungan Kerja

e = faktor pengganti

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta
(Constant)	5,155
Disiplin kerja	0,322
Lingkungan Kerja	0,475

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Uji t

Keterangan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	3,356	2,007	0,001	H1 terbukti
Lingkungan Kerja	5,508	2,007	0,000	H2 terbukti

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,356 > t_{tabel} = 2,007$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “ Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Teras Boyolali” terbukti kebenarannya.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
52,704	3,175	0,000	H3 terbukti

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52,704, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga kedua variabel Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kecamatan Teras Boyolali secara simultan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Teras Boyolali” terbukti kebenarannya

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	$R^2$	Keterangan
0,818	0,670	Persentase pengaruh 67%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,670, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model ( Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di Kecamatan Teras Boyolali sebesar 67% dan 33% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Teras Boyolali. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hernowo dan Wadji (2007) yang menyatakan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku terhadap pelanggaran atas ketentuan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan aturan, pedoman, kode etik, prosedur kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja. Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pemimpin juga harus dapat menunjukan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya. Karyawan profesional terikat dengan sumpah jabatan untuk melaksanakan norma, etika serta kaidah yang berlaku pada profesinya masing-masing sehingga dapat dipastikan para karyawan profesional telah melakukan disiplin positif. Selain itu perusahaan juga memberikan perhatian dalam upaya penegakan disiplin melalui disiplin korektif dan disiplin membangun.

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada di perusahaan. Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang

diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja.

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan Kecamatan Teras Boyolali. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khoiriyah (2009) yang menunjukkan Lingkungan Kerja yang berkualitas meningkatkan Kinerja Karyawan .

Penciptaan lingkungan kerja yang baik untuk menjaga kesehatan tenaga kerja dalam gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, dan kecelakaan. Pencegahan dari lingkungan kerja yang buruk, maka lingkungan kerja yang sehat atau bersih akan mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam instansi tersebut bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja, melainkan kondisi kerja ini dengan ditambah beberapa aspek lain akan membentuk lingkungan kerja di dalam instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi semangat kerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam instansi juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu instansi akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain

suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap instansi akan menurun dan hal ini akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan yang dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan instansi sebelumnya sehingga tujuan dari instansi tidak akan tercapai. Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu lingkungan kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali, Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali, Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali.

##### **4.2 Saran-Saran**

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

Penulis diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacakannya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya, Peneliti Yang Akan Datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan dengan menambah-

menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya lokasi, promosi dan lain-lain, Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.

Diharapkan kecamatan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja dengan menerapkan penegakan disiplin diusahakan dengan meningkatkan disiplin kerja, memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan memberikan reward kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja, Kecamatan Teras Boyolali dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka kecamatan seyogyanya memperhatikan lingkungan kerja berupa kondisi aman, nyaman dan tenang serta komunikasi antar karyawan yang selaras.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Labudo,Yusritha. 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*, Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Manado..

Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan.Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management.Tenth Edition*. South Western: By homson Collection.New York

Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh,Penerbit Salemba Empat, 2006. Mathis ( 2006 : 113 ). Mangkunegara ,Anwar Prabu, (2001:67-68) ,*Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Ruky S.Achmad (2001:7).*Sistem Manajemen Kinerja:Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*.Jakarta:Gramedia.



- Laiterner, Alfred R, 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, aksara Baru, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2005), *Structural Equation Modelling : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Lisrel 8.54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:BP UNDIP.
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. Jurnal Sinergi Edisi Khusus on Human Resources:129 –140
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta*. Skripsi : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.